

**FAMILY ADJUSTMENT IN WORKERS OF DIFFERENT  
COMPANY SIZES AND ECONOMIC ACTIVITIES****EL AJUSTE FAMILIAR EN TRABAJADORES DE EMPRESA  
DE TAMAÑO Y RUBRO ECONÓMICO DIFERENTE****Carlos Antonio Reyes-Romero<sup>1\*</sup>**<sup>1</sup> Instituto de Investigaciones en salud mental, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú\* Corresponding author: [creyes@urp.edu.pe](mailto:creyes@urp.edu.pe)Carlos Reyes-Romero:  <https://orcid.org/0000-0001-7446-9467>**ABSTRACT**

Family maladjustment was investigated in workers from three company sizes, micro, small, and medium, and from different economic sectors in Metropolitan Lima, using a descriptive-comparative design. The results allowed us to corroborate the hypothesis of family maladjustment with a proportion of around 30% at a high level. Likewise, although they were found to be significant between company types, the effect size was almost non-existent. The results are discussed under the ecological model of development, as well as the probable incidence of post-pandemic events and the social problems of current Peru.

**Keywords:** Family adjustment – Family maladjustment – MySMEs**RESUMEN**

Se investigó el desajuste familiar en trabajadores de tres tamaños de empresa, micro, pequeña y mediana y de rubros económicos diferentes de Lima Metropolitana en la que se empleó un diseño descriptivo-comparativo. Los resultados permitieron corroborar la hipótesis de desajuste familiar con



una proporción de alrededor de un 30% en nivel alto. Asimismo, si bien se encontraron significativas entre los tipos de empresa, el tamaño del efecto fue casi inexistente. Se discuten los resultados bajo el modelo ecológico del desarrollo, así como la probable incidencia de los acontecimientos pos-pandemia y los problemas sociales del Perú actual.

**Palabras clave:** Ajuste familiar – Desajuste familiar – MyPymes

## INTRODUCCIÓN

El ajuste familiar ocurre cuando existe un equilibrio entre la percepción de las demandas familiares (por ejemplo, las demandas de los padres o los hijos) y las capacidades para atenderlas y enfrentarlas (también de los padres o de los hijos). Las demandas no son solo comportamentales también son materiales como, por ejemplo, la alimentación diaria, el pago de las pensiones de enseñanza, los medios y recursos para vivir adecuadamente, etc. Las capacidades para atender las demandas tampoco son solo comportamentales (por ejemplo, estilos paternos adecuados para la educación de los hijos) también son materiales como tener un trabajo seguro y estable que permita tener los ingresos económicos para atender las demandas materiales del resto de los integrantes de la familia (hijos, abuelos, como de otros familiares) (Guadalupe *et al.*, 2017; Cassinat *et al.*, 2021; Žnidaršič & Bernik 2021).

Si encuadramos el ajuste familiar dentro del modelo de la ecología del desarrollo (Bronfenbrenner, 1979, 1985), las demandas no son solo directas (las que ocurren dentro de la familia y que

afectan al individuo) también son indirectas con la participación de agentes educativos, el vecindario y los factores sociopolíticos, es decir, las demandas son sistémicas y abarcan los sistemas denominados exo, meso y macrosistema. Bronfenbrenner (2005), adoptó la terminología de modelo ecológico que se concibe como una disposición seriada de estructuras concéntricas inclusivas, en la que cada una de las estructuras se encuentra inmersa en la siguiente, el entorno es algo que trasciende la situación inmediata y afecta tanto directa como indirectamente a la persona en desarrollo, por tanto, el ajuste familiar implica sucesivas adaptaciones a entornos superpuestos (Shelton, 2019; Sadownik, 2023; Navarro & Tudge, 2023).

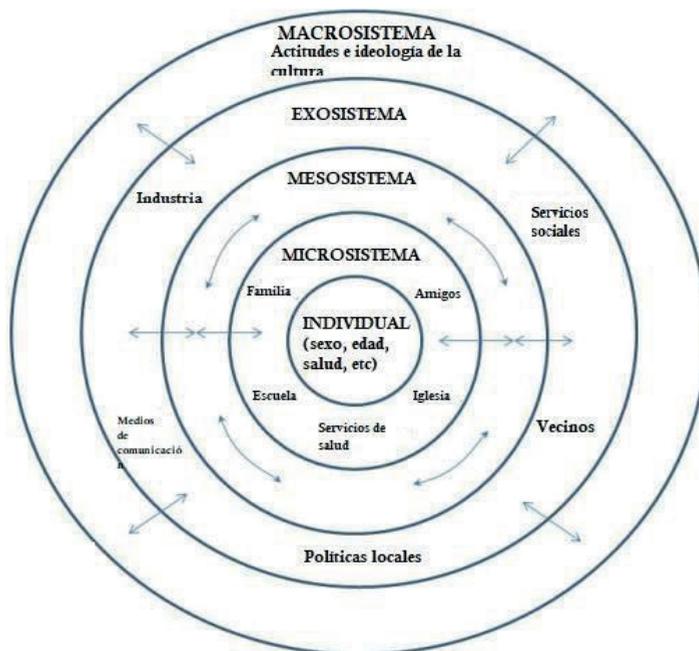
Lo opuesto al ajuste familiar es el desajuste familiar, que es un desequilibrio entre la percepción de las demandas familiares y las capacidades para atenderlas y enfrentarlas. El desajuste familiar puede expresarse como estrés, crisis o conflicto familiar que resulta de la discrepancia de caracteres entre los padres, diferencias en la disciplina y educación de los hijos o la influencia de los factores labora-

les y sociales sobre los roles familiares. Martínez-Montilla *et al.* (2017) y González & Ruiz (2012), identificaron como principales situaciones familiares estresantes a las enfermedades crónicas, trastornos clínicos y adicciones, accidentes y discapacidad, reajuste familiar, problemas laborales y financieros.

**Ajuste familiar y ecología del desarrollo.** El contexto es todo aquello que rodea al individuo y puede designar un número amplio de aspectos que se relacionan de manera directa o indirecta, relacionados unos con los otros. Incluye los lugares donde ocurre el desarrollo (la casa, el colegio, el vecindario, el centro comercial);

las situaciones particulares de vida, o problemas específicos (por ejemplo, pobreza, abundancia económica). También abarca aspectos ideológicos, fenómenos sociales y temporales que indirectamente también proveen oportunidades o limitaciones para el desarrollo.

Bronfenbrenner (1979) presentó el modelo bioecológico que organiza la amplitud de contextos que rodean a los individuos en un modelo de cinco niveles de influencia cuya ubicación depende de la cercanía directa que se establezca entre el individuo y un aspecto del entorno. Cada sistema puede proveer oportunidades o bien limitar el desarrollo (véase Figura 1).



**Figura 1.** Modelo ecológico del desarrollo de Bronfenbrenner.

El primer contexto de influencia se llama microsistema. Es el nivel en que los sujetos están la mayor parte de su tiempo, ejemplo de este microsistema es la familia. La familia es el microsistema más importante porque configura la vida de una persona durante muchos años (Koller *et al.*, 2020).

El segundo contexto de influencia sobre el sujeto se denomina mesosistema y comprende las interrelaciones entre contextos diferentes en los que el sujeto participa, por ejemplo, la relación entre los agentes educativos y los padres de familia o entre el sistema familiar y el sistema social-comunitario externo (Bronfenbrenner, 1979, 2005; Darling, 2007) o las interrelaciones entre familia y trabajo y que numerosas investigaciones han reportado tanto influencias recíprocas positivas como negativas (Lapo & Ortega, 2014; Andrade-Rodríguez & Landero-Hernández, 2015; López, 2020). El mesosistema, entonces, es un contexto donde concurren contextos diferentes, y que indirectamente afectan el desarrollo de los sujetos, como, por ejemplo, la ocupación laboral, los ingresos económicos o el nivel educativo de los padres. Los ingresos económicos elevados permiten a los padres proporcionar a sus hijos la alimentación adecuada, una vivienda amplia con materiales y espacios seguros, contratar servicios de cuidado infantil de calidad (colegio privado, escuela, profesores particulares), y adquirir elementos culturalmente variados y enriquecedores (juguetes, instrumentos de música, libros, etc.) (Duncan *et al.*, 2015). Los ingresos económicos de

los padres afectan indirectamente a los individuos en desarrollo al proveer recursos materiales y sociales que diferencian el desarrollo de los hijos, por ejemplo, el acceso a buenos colegios o a los recursos culturales (Reátegui *et al.*, 2022; Rentería & Zarate, 2022). La ocupación de los padres influye indirectamente sobre el desarrollo de los hijos. Los padres cuyas ocupaciones requieren de trabajos intelectualmente complejos, así como altos niveles de autonomía y flexibilidad intelectual, influye en la promoción de estas mismas habilidades en sus hijos a través de prácticas educativas que estimulan el pensamiento crítico, la capacidad de toma de decisiones y autorregulación del comportamiento emocional (Duncan *et al.*, 2015).

El tercer contexto se denomina exosistema, de influencia indirecta, comprende políticas y aspectos sociales, como las decisiones políticas sobre el tipo de atención que los sujetos en edad escolar o universitaria deben recibir en todas las instituciones (escuelas, municipios), este contexto contiene a los microsistemas como a la familia de los sujetos (Bronfenbrenner, 1979, 2005). Indicador determinante de las condiciones de los contextos sociales de las familias es la condición socioeconómica del vecindario. Diversos estudios en Lima Metropolitana han identificado distritos con población de cierto nivel socioeconómico (Alarco *et al.*, 2019; INEI, 2020; Aguilar *et al.*, 2021; Ticona, 2021). Las condiciones de precariedad o abundancia en recursos económicos de los barrios y vecindarios que conforman

los distritos en Lima Metropolitana señalan posibilidades y oportunidades diferenciales para el desarrollo de los individuos y sus familias. Los barrios de los distritos más populosos ubicados en zonas de pobreza mantienen graves problemas sociales que representa circunstancias muy adversas que afecta negativamente en el largo plazo: pobreza, hacinamiento, ruido, contaminación, escuelas de mala calidad, servicios municipales inadecuados, ausencia de zonas verdes, violencia y delincuencia. De manera general, las investigaciones señalan a las condiciones ambientales de pobreza como explicación de las diferencias en desempeño escolar, capacidades cognitivas, estado de salud física, y comportamiento entre los niños de diferentes entornos económicos (Duncan *et al.*, 2015).

El cuarto contexto de influencia se denomina macrosistema, abarca a los otros niveles del contexto y comprende los sistemas organizativos de una sociedad, la estructura económica, social, educativa, legal y política. Sin embargo, la característica principal es el sistema cultural de creencias o ideología que unifica las actitudes, expectativas y normas tácitas de comportamiento que siguen todos los miembros (Bronfenbrenner, 1979, 2005). Las condiciones socioeconómicas son el reflejo de la estructura organizativa aún más amplia, relativa al macrosistema político, económico y cultural que posee cada país. Los recursos materiales y sociales concretos presentes en el vecindario son el resultado de la forma como a nivel gubernamental se

distribuyen los recursos al interior del país. Bronfenbrenner afirmó que la influencia del macrosistema se refleja en el funcionamiento de cada uno de los otros entornos ecológicos (por ejemplo, la familia, la escuela, el barrio, la comunidad). En consecuencia, el proceso de influencia sobre la familia y sobre los individuos en desarrollo ocurre debido a que los sistemas de valores son experimentados en varios de los sistemas en los que se encuentra el sujeto.

A nivel subjetivo los individuos internalizan el grupo social que ocupan en la jerarquía social y en base a ella moldean sus comportamientos y se relacionan, por ejemplo, las clasificaciones socioeconómicas (nivel socioeconómico, estatus o estrato social) señalan una forma de rango, jerarquía y poder que moldea la valoración del sí mismo, impacta en la identidad, en la satisfacción personal, en las elecciones cotidianas y en los modos de relacionarse con los otros (Kraus *et al.*, 2012).

**Ajuste familiar y factores sociales.** Uno de los postulados centrales del modelo ecológico de Bronfenbrenner es la visión interaccionista entre los contextos. Los distintos contextos interactúan entre ellos ocasionando riesgos (riesgos sociales y psicosociales) que son acumulativos para los sujetos, o, por el contrario, un contexto puede interferir en la influencia negativa que tiene otro y resultar protector, por ejemplo, el microsistema familiar puede actuar como un factor de protección ante los efectos de los vecindarios inseguros. La interacción

puede funcionar a la inversa: Las desventajas del vecindario pueden anular cualquier ventaja de las conductas parentales típicamente beneficiosas, de modo que los efectos de la educación familiar positiva desaparecen en los vecindarios de alto riesgo, o bien, las conductas parentales ineficaces (por ejemplo, una baja supervisión) podrían no ser tan problemáticas en el contexto de vecindarios de apoyo o de instituciones fuertes (por ejemplo, escuelas y maestros de buena calidad, programas culturales) (Morris *et al.*, 2017).

El Perú está viviendo una crisis política continuada que se inició el 2016 y que dura hasta la actualidad [han sucedido cinco presidentes entre ellos Pedro Kuczynski (2016 - 2018), Martín Vizcarra (2018 - 2020), Manuel Merino (2020), Francisco Sagasti (2020 - 2021) y Pedro Castillo (2021 - 2023)] al cual se le ha sumado la pandemia por COVID 19 que ha afectado y está afectando la situación social del país. En el Perú, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) que contiene información sobre las condiciones económicas y sociales, y además percepciones de cultura política indicaba que, para el segundo trimestre del 2019, los porcentajes más altos correspondían a la corrupción (64%) y a la delincuencia (40%) como los principales problemas del país. La corrupción y la delincuencia son problemáticas complementarias que refieren al acceso a la justicia y a la sensación de impunidad ante el delito (<https://gobierno.pucp.edu.pe/reporte/principales-problemas-del-pais-2019/>). El INEI (2023), respecto a

los principales obstáculos en el desarrollo de la sociedad nacional, encontró que el 55,6 % de los encuestados afirmó que la corrupción es la causa mayor, luego le siguen la delincuencia, los bajos sueldos, la pobreza y la inseguridad ciudadana. La encuesta, además, reafirma que la corrupción es el mayor de los problemas del país.

Los problemas indicados son expresión de la desigualdad social y económica. Cuando el grado de desigualdad supera los umbrales de tolerancia, esta desigualdad será considerada excesiva o injusta y generará desorden social: inestabilidad política, corrupción, violencia y otras formas de riesgo individual y colectivo. Una elevada desigualdad afecta al sistema democrático al generar inestabilidad, problemas de gobernabilidad y la captura del Estado por parte de los grupos económicos que pretenden reorientar las políticas según sus intereses particulares retroalimentado la desigualdad (Alarco *et al.*, 2019; OXFAM, 2022; BBVA Research, 2023).

Con base en la teoría ecológica de Bronfenbrenner (2005), podemos afirmar que este conjunto de factores sociales constituye un contexto mayor de repercusión, más negativo que positivo, en el ajuste familiar de los trabajadores, ocasionando desajuste familiar.

**Ajuste familiar y la responsabilidad de las empresas con las familias de los trabajadores.** Las micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME), representa el 99,5% del total de empresas formales en la economía peruana –el 95,6% son microempresas,

3,8% pequeña y 0,1% mediana-, las cuales generan casi el 91% de la PEA ocupada en el sector privado (Ministerio de la Producción, 2020; OCDE, 2023). Entre estos tipos de tamaño de empresa, los recursos empresariales que tienen destinados al bienestar del trabajador, al empleo seguro y salarios acordes a la canasta básica familiar no son los mismos. Asimismo, es altamente probable que el área de gestión de personas la encontremos en medianas y grandes empresas, y no así en micro y pequeñas empresas, y cubran los procesos para las cuales fueron creadas: selección, capacitación, línea de carrera, motivación laboral, etc.

Una de las actividades empresariales más importantes es la denominada Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que bajo la teoría de los grupos de interés (Freeman *et al.*, 2010) incluye a los trabajadores como uno de los principales grupos de interés. Valdivieso (2019), introduce la variable “familia” en el ámbito de la RSE, al considerar desde una perspectiva integral la relación entre la empresa, sus trabajadores y la sociedad. Indica que se debe reconocer a la familia en el desarrollo del tejido social; la necesidad de adoptar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral – desde un enfoque de corresponsabilidad – (Lapo & Ortega, 2014; Andrade-Rodríguez & Landero- Hernández, 2015; Nova & Bittencourt, 2018; López, 2020) y la obligación ética y legal que la empresa tiene frente a sus trabajadores en el marco de la RSE. Es altamente probable que el tamaño de la empresa tenga un rol diferencial con las familias de

los trabajadores, su bienestar integral, el buen desempeño y la productividad que redundan en la empresa y en la sociedad.

Con base en este conjunto de ideas conceptuales se propone como: (a) primera hipótesis: Si consideramos la actuación de los diversos factores sociales, tanto a nivel de macrosistema como de mesosistema, es probable encontrar bajo nivel de ajuste familiar o alto nivel de desajuste familiar en los trabajadores sin distinguir el tamaño de la empresa en la cual están trabajando; y (b) como segunda hipótesis, es probable que los trabajadores que auto-perciben a sus lugares de trabajo como empresas de tamaño micro y pequeño presenten mayores respuestas de desajuste familiar a diferencia de los trabajadores de empresas de tamaño mediano.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Se utilizó un tipo de investigación básica, transversal y cuantitativa, con un diseño de tipo descriptivo-comparativo (Sánchez & Reyes-Meza, 2015).

### **Participantes**

Mediante un muestreo no probabilístico se encuestaron a 355 trabajadores, de ambos sexos, de los tamaños de empresas siguientes: (a) 119 de micro, (b) 119 de pequeñas y (c) 117 de medianas. Considerando los rubros económicos de las empresas: 68 de producción textil, 138 sector comercio, 51 servicios, 42 construcción y 56 metal mecánica, todos de Lima Metropolitana.

### Instrumentos

Se utilizó la sub-escala de desajuste familiar del Inventario de Comportamiento Psicosocial Desajustado (Sánchez *et al.*, 2021, 2022, 2023), que está constituida por seis reactivos, con un puntaje mínimo de 6 y un puntaje máximo de 12.

Adicionalmente se elaboró un cuestionario de diez datos sociodemográficos en las que se consideró el sexo, edad, nivel educativo, antigüedad laboral, puesto laboral, condición laboral, beneficios laborales, tiempo de funcionamiento de la empresa, tamaño de la empresa y rubro económico de la empresa.

### Procedimiento

Un equipo de encuestadores identificó y contactó a los trabajadores, de forma presencial, de las diferentes empresas, previa coordinación con los propietarios y/o directivos, a los cuales se les administró la encuesta de datos demográficos y la subescala de desajuste familiar de Sánchez & Reyes-Meza (2015).

Calificados los datos de las encuestas en un procesador Excel, se trasladaron al programa estadístico Jamovi, versión 2.3, con la finalidad de procesar estadísticamente los datos. Las comparaciones se trabajaron con los estadísticos U de Mann-Whitney y la Kruskal-Wallis.

### Aspectos éticos

Para elaborar el presente artículo se comunicó y se contó con el permiso de los participantes previo consentimiento informado para administrar los instrumentos, así como de los propietarios y directivos de las empresas objeto de investigación. Se respetó la propiedad intelectual de los diversos autores de las fuentes bibliográficas consultadas y los datos han sido elaborados y procesados confidencialmente sin afectar a las muestras.

### RESULTADOS

La Tabla 1 ilustra el número de trabajadores que han auto percibido su lugar de trabajo como empresas de tamaño micro, pequeño y mediano.

**Tabla 1.** Número de trabajadores según tamaño de la empresa (n=355).

TAMAÑO EMPRESA	TRABAJADORES
Microempresa	119
Pequeña empresa	119
Mediana empresa	117

Como se observa en la Tabla 2, se encuestaron más hombres que mujeres. Considerando el tamaño de

empresa, predominaron los hombres sobre las mujeres.

**Tabla 2.** Número de trabajadores según sexo y tamaño de la empresa.

SEXO	TAMAÑO EMPRESA	TRABAJADORES	
Femenino	Microempresa	49	162
	Pequeña empresa	51	
	Mediana empresa	62	
Masculino	Microempresa	70	193
	Pequeña empresa	68	
	Mediana empresa	55	

Mayor número de trabajadores producción textil fueron encuestados del sector económico comercio y (Tabla 3).

**Tabla 3.** Número de trabajadores según rubro económico de la empresa.

RUBRO ECONÓMICO DE LA EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES
Producción textil	68
Comercio	138
Servicios	51
Construcción	42
Metal mecánico	56

Mayor frecuencia de hombres sobre 18-29 años y de 30 a 60 años (véase mujeres hubo en los grupos etarios de Tabla 4).

**Tabla 4.** Número de trabajadores según sexo y edad.

SEXO	EDAD	TRABAJADORES
Femenino	18-29 años	54
	30-60 años	72
	Más de 60 años	36
Masculino	18-29 años	78
	30-60 años	82
	Más de 60 años	33

Un mayor número de trabajadores que en la de contrato temporal (Tabla 5) estuvieron en la condición de planilla 5).

**Tabla 5.** Número de trabajadores según sexo y condición laboral.

SEXO	CONDICIÓN LABORAL	TRABAJADORES
Femenino	Planilla	92
	Contrato temporal	68
Masculino	Planilla	104
	Contrato temporal	88

La muestra de trabajadores obtiene un puntaje promedio de 4.95 en desajuste familiar (Tabla 6).

**Tabla 6.** Estadística descriptiva de desajuste familiar (n=355).

	DESAJUSTE	FAMILIAR
Media		4.95
Mediana		4
Desviación estándar		3.44
Mínimo		0
Máximo		12
W de Shapiro-Wilk		0, 937
Valor p de Shapiro-Wilk		<, 001

Con la finalidad de obtener un baremo provisional del desajuste familiar se observa en la Tabla 7 la distribución percentilar de la muestra total de trabajadores. Esta distribución permitió identificar el porcentaje de trabajadores por encima del percentil 75 que tienen un nivel muy alto en desajuste familiar.

**Tabla 7.** Medidas percentilares de la muestra total (n=355).

PERCENTIL	PUNTAJE
95	10.3
90	10
80	9

(Continúa Tabla 7)

(Continúa Tabla 7)

75	8
70	7
60	5
50	4
40	3
30	3
20	2
10	0.4
5	0

La Tabla 8 ilustra el porcentaje de trabajadores con muy alto nivel de desajuste familiar. En conjunto, cerca del 29% de trabajadores presenta alto nivel de desajuste familiar.

Los trabajadores de las pequeñas empresas son el grupo que obtuvo el más alto porcentaje en alto nivel de desajuste familiar.

**Tabla 8.** Número de trabajadores por encima del percentil 75 inclusive en Desajuste Familiar por Tamaño de Empresa.

	MIPYMES	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA
N	102	33	43	26
%	28,7	27,7	36	22

Los hombres muestran un puntaje promedio ligeramente más alto que las mujeres en desajuste familiar.

Comparando hombres con mujeres no se observan diferencias significativas en desajuste familiar (Tabla 9)

**Tabla 9.** Puntajes de desajuste familiar según sexo (n= 355).

GRUPO	N	Media	Mediana	Desviación estándar	Error estándar	U de Mann-Whitney	probabilidad
Femenino	162	4,69	4,00	3,53	0,27	14155	0.12
Masculino	193	5,18	5,00	3,36	0,24		

Los puntajes promedios en desajuste familiar son más altos en los

trabajadores de pequeñas empresas con relación a los trabajadores de

los otros tamaños de empresa (Tabla 10). Al comparar a los trabajadores de diferente tamaño de empresa, se

observan diferencias significativas, pero el tamaño del efecto es inexistente (0,0219) puesto que es menor a 0,20.

**Tabla 10.** Estadística descriptiva de desajuste familiar según tamaño de la empresa.

TAMAÑO EMPRESA	N	Media	Media-na	Desvia-ción estándar	Míni-mo	Máxi-mo	Chi cuadrado $\chi^2$ )	Grados de libertad	Proba-bilidad	Tama-ño del efecto ( $\epsilon^2$ )
Micro empresa	119	4,97	4	3,40	0	12	7,76	2	0,02	0,02
Pequeña empresa	119	5,56	5	3,50	0	12				
Mediana empresa	117	4,32	4	3,35	0	12				

Comparando el desajuste familiar entre trabajadores de diferente tamaño de empresa, se encuentra

diferencias en desajuste familiar solo entre pequeña y mediana empresa (Tabla 11)

**Tabla 11.** Comparaciones entre tamaños de empresas en Desajuste familiar.

Comparaciones entre tamaños de empresas		Dwass-Steel-Critchlow-Fligner (W)	Proba-bilidad
Micro empresa	Pequeña empresa	1,84	0,39
Micro empresa	Mediana empresa	-2,14	0,28
Pequeña empresa	Mediana empresa	-3,91	0,01

Los trabajadores de empresas del rubro de producción textil y construcción mostraron los puntajes promedios más altos en desajuste familiar (Tabla 12). Al comparar a los

trabajadores según el rubro económico de la empresa no se encontraron diferencias significativas en desajuste familiar.

**Tabla 12.** Estadística descriptiva de desajuste familiar según Rubro Económico de la Empresa.

Rubro económico	N	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Chi cuadrado ( $\chi^2$ )	Grados de libertad	probabilidad
Producción textil	68	5,74	5,00	3,02	0	12	8,32	4	0,08
Comercio	138	4,62	4,00	3,41	0	12			
Servicios	51	4,43	4	3,49	0	11			
Construcción	42	5,62	5,50	4,02	0	11			
Metal mecánico	56	4,80	4,00	3,39	0	12			

## DISCUSIÓN

Nuestra hipótesis referida a encontrar alto nivel de desajuste en los trabajadores sin distinguir el tamaño de la empresa en la cual están trabajando se corroboró. En alguna medida todos los trabajadores encuestados mostraron algún puntaje en desajuste familiar (Tabla 6). Sin embargo, lo más significativo fue encontrar alrededor del 29% con niveles muy altos de desajuste familiar, indicador de que casi el tercio de la muestra podría estar siendo afectada por los factores sociales asociados al macro y meso sistema de influencia social (Tabla 8). Es muy probable que el peso de los problemas sociales que se han identificado en las encuestas sobre preocupaciones y deseos de los peruanos para un mejor mundo donde vivir, así como la percepción que tienen sobre la gestión pública (INEI, 2023; IPSOS, 2023, 2024a, 2024b, 2024c; OXFAM, 2022) los esté afectando en su dinámica y procesos

de ajuste familiar. Varios estudios han reportado como el rol parental y la dinámica familiar pueden verse afectados por distintos factores económicos y sociales, las familias que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad enfrentan diversos obstáculos que les impiden ejercer su parentalidad de manera óptima, ya que las oportunidades juegan un papel primordial para la creación y ejecución de un proyecto de vida familiar (Ortiz-Ruiz & Díaz-Grajales, 2018; Simaes, *et al.*, 2019; Betancur *et al.*, 2024).

La segunda hipótesis referida sobre la probabilidad que los trabajadores que auto perciben a sus lugares de trabajo como empresas de tamaño micro y pequeño presentan mayores respuestas de desajuste familiar a diferencia de los trabajadores de empresas de tamaño mediano si bien se corrobora, el tamaño del efecto fue inexistente (Caycho *et al.*, 2016). Los trabajadores que auto perciben

a sus empresas como de tamaño mediano tienen puntaje promedio menor en desajuste familiar que los trabajadores de otras empresas (Tabla 10). Cuando se realizaron las comparaciones entre tamaños de empresa, se encontró diferencias entre la pequeña y mediana empresa, no así entre micro y mediana empresa. Aparentemente, los trabajadores de las empresas de tamaño mediano no presentan tanto desajuste familiar. Factores empresariales como las ventajas de trabajar en empresas con mayores recursos podrían estar amortiguando estos desajustes. Sin embargo, sería necesario profundizar esta relación. Las MyPymes formales a menudo están enfocadas en pagar sus obligaciones financieras, pagar a su personal, subsistir en mercados competitivos y retener a sus clientes. En alguna medida, las MyPymes con sus estructuras flexibles al momento de atender necesidades de sus clientes, cambios de pedidos con sus proveedores, cuentan con relaciones más cercanas y directas con sus empleados y no pasan por trámites burocráticos para conseguir recursos y, en la mayoría de los casos, el estilo de dirección suele ser informal, intuitivo y personalizado. Estas características podrían permitir que otorguen más apoyo a los trabajadores y sus familias, pero el contexto de la última pandemia y los acontecimientos políticos-sociales que vive al país aunado a una recesión económica impacta en los trabajadores e indirectamente a sus familias (Martínez-Monteagudo *et al.*, 2013; Martínez-Montilla *et al.*, 2017;

BBVA Research, 2023; Alarco *et al.*, 2019; Simaes *et al.*, 2019; Lacomba-Trejo *et al.*, 2020; Robles *et al.*, 2021).

Adicionalmente, se comparó el desajuste familiar según sexo de los trabajadores (Tabla 9) y según rubros económicos de las empresas (Tabla 12) y no se encontraron diferencias significativas. El desajuste familiar se presenta por igual en toda la muestra de trabajadores, aunque los hombres y los trabajadores del sector textil tuvieron puntajes promedios más altos.

Dificultades para la obtención de la muestra, algunos propietarios y trabajadores consultados, desistieron de participar en la encuesta, así como la representatividad para la generalización de los resultados son las primeras limitaciones evidenciadas. La suspicacia, la desconfianza y el recelo son los comportamientos comunes de las empresas para aportar datos y permitir obtenerla en primera fuente de los trabajadores toda vez que puede develarse, en la creencia de los propietarios, información sensible de la organización.

Los resultados requieren profundizarse incorporando el análisis exhaustivo de algunas variables demográficas como obtener el cálculo real de la facturación anual de las empresas para ubicarlas según tamaño de empresa y volver a explorar no solo el desajuste familiar sino también sus implicancias en otros indicadores de desajuste (Sánchez *et al.*, 2020; CEPLAN-Perú, 2023). Asimismo, identificar a las empresas que realizan labor de responsabilidad social empresarial familiar y

determinar la medida en que este factor amortigua el impacto en el desajuste familiar de los trabajadores (Arias-Gallegos *et al.*, 2018).

**Author contributions: CRediT (Contributor Roles Taxonomy)**

**CARR** = Carlos Antonio Reyes Romero

**Conceptualization:** CARR

**Data curation:** CARR

**Formal Analysis:** CARR

**Funding acquisition:** CARR

**Investigation:** CARR

**Methodology:** CARR

**Project administration:** CARR

**Resources:** CARR

**Software:** CARR

**Supervision:** CARR

**Validation:** CARR

**Visualization:** CARR

**Writing – original draft:** CARR

**Writing – review & editing:** CARR

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aguilar, C., Fermín, K., Marcos, C., Ramírez, M., & Villafuerte, S. (2021). *Lima Metropolitana: ¿Una ciudad que se resiste a cambiar?* En Universidad de Lima, Facultad de Comunicación (Ed.), Concurso de Investigación en Comunicación: trabajos ganadores (14.a ed.) – (pp. 114-151). Universidad de Lima.
- Alarco, G., Castillo, C., & Leiva, F. (2019). *Riqueza y desigualdad en el Perú*. Oxfam.
- Andrade-Rodríguez, L. G. & Landero-Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7, 185-198.
- Arias-Gallegos, W., Ceballos-Canaza, K., Román-Gallardo, A., Maquera-Fernández, C., & Sota Velásquez, A. (2018). Impacto de la familia en el trabajo: Un estudio predictivo de trabajadores de una universidad privada. *Perspectiva de Familia*, 3, 45-78.
- BBVA Research (2023). *Situación Perú. Diciembre 2023*.
- Betancur, L., Arango, M., Casas, N., Velásquez, S., Parada, A. & González, A. (2024). Vulnerabilidad social y rol parental en cuatro escenarios, Medellín, Colombia. *Jangua Pana*, 23, 1-12.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human*. Sage.
- Cassinat, J. R., Whiteman, S. D., Serang, S., Dotterer, A. M., Mustillo, S. A., Maggs, J. L., & Kelly, B. C. (2021). Changes in family chaos and family

- relationships during the COVID-19 pandemic: Evidence from a longitudinal study. *Developmental Psychology*, 57, 1597–1610.
- Caycho, T., Ventura-León, J., & Castillo-Blanco, R. (2016). Magnitud del efecto para la diferencia de dos grupos en ciencias de la salud. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 39, 459-461.
- CEPLAN-Perú (2023). *Perú: Informe de Análisis Prospectivo 2024-2050*.
- Darling, N. (2007). Ecological Systems Theory: The Person in the Center of the Circles. *Research in Human Development*, 4, 203–217.
- Duncan, G. J., Magnuson, K., & Votruba-Drzal, E. (2015). *Children and socioeconomic status*. In: Bornstein, M.H., Leventhal, T., & Lerner, R.M. (Eds.). *Handbook of child psychology and developmental science: Ecological settings and processes* (7<sup>th</sup> ed). (pp. 534–573). John Wiley.
- Freeman, R.E., Harrison J., Wicks, A., Parmar, B., & de Colle, S. (2010). *Stakeholder Theory: The State of the Art*. Cambridge University Press.
- González, I., & Ruiz, A. (2012). Propuesta teórica acerca del estrés familiar. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 15, 416-432.
- Guadalupe, C.; León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). *Estado de la educación en el Perú Análisis y perspectivas de la educación básica*. Grade.
- INEI (2020). *Planos estratificados de lima metropolitana a nivel de manzanas 2020*. INEI.
- INEI (2023). *Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones, Julio – diciembre 2023*. INEI.
- IPSOS (2023). *¿Qué le regalarías al Perú en el 2024?* Diciembre 2023. IPSOS.
- IPSOS (2024a). *¿Qué le preocupa al mundo?* IPSOS.
- IPSOS (2024b). *Evaluación de la gestión pública*. Febrero 2024. IPSOS.
- IPSOS (2024c). *Evaluación de la gestión pública*. Enero 2024. IPSOS.
- Koller, S.H., Raffaelli, M., & de Morais, N.A. (2020), From Theory to Methodology: Using Ecological Engagement to Study Development in Context. *Child Development Perspectives*, 14, 157-163.
- Kraus, M. W., Piff, P. K., Mendoza-Denton, R., Rheinschmidt, M. L., & Keltner, D. (2012). Social class, solipsism, and contextualism: How the rich are different from the poor. *Psychological Review*, 119, 546–572.
- Lacomba-Trejo, L., Valero-Moreno, S., Postigo-Zegarra, S., Pérez-Marin, M., & Montoya-Castilla, I. (2020). Ajuste familiar durante la pandemia de la COVID-19: un estudio de díadas. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*, 7, 66-72.

- Lapo, M., & Ortega, M. (2014). Estudio del conflicto trabajo-familia y su impacto en el clima familiar. *Alternativas*, 15, 5-13.
- López, M. (2020). *Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia*. En Correa, M & Quintero, M. (Coords). Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (pp. 143-159). Universidad Carlos III de Madrid.
- Martínez-Montilla, J., Amador-Marín, B. & Guerra-Martín, M. (2017). Estrategias de afrontamiento familiar y repercusiones en la salud familiar: Una revisión de la literatura. *Enfermería Global*, 47, 576-591
- Martínez-Monteaudo, M., Estévez, E., & Inglés, C. (2013) Diversidad familiar y ajuste psicosocial en la sociedad actual. *Psicología.com*, 17, 6.
- Ministerio de la Producción (2020). *Las MiPymes en cifras 2020*. Ministerio de la producción.
- Morris, A. S., Criss, M. M., Silk, J. S., & Houlberg, B. J. (2017). The Impact of Parenting on Emotion Regulation During Childhood and Adolescence. *Child Development Perspectives*, 11, 233–238.
- Navarro, J.L., Tudge, J.R.H. (2023). Technologizing Bronfenbrenner: Neo-ecological Theory. *Current Psychology*, 42, 19338–19354.
- Nova, C., & Bittencourt, A. (2018). Interfaces entre o trabalho e a família: Questões conceituais e empíricas. *Estudos de Psicologia*, 23, 212-223.
- OCDE. (2023). *Perspectivas económicas de la OCDE*. Conferencia de prensa para América Latina.
- Ortiz-Ruiz, N., & Díaz-Grajales, C. (2018). Una mirada a la vulnerabilidad social desde las familias. *Revista Mexicana de Sociología*, 80, 611-638.
- OXFAM (2022). *I Encuesta nacional de percepción de desigualdades 2022*. OXFAM-IEP.
- Reátegui, L., Grompone, A., & Rentería, M. (2022). *¿De qué colegio eres? La reproducción de la clase alta en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Rentería, M. & Zárate, P. (2022). *La distinción silenciosa. Clases sociales y divisiones simbólicas en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Robles, A.L., Junco, J.E.M., & Martínez, V.M. (2021). Conflictos familiares y económicos en universitarios en confinamiento social por Covid-19. *Cuidarte*, 10, 43-57.
- Sadownik, A. R. (2023). *Bronfenbrenner: Ecology of human development in ecology of collaboration*. Sadownik, A.R., & Jevtić, A.V. (eds.). In: (Re)Theorising More-than-parental Involvement in Early Childhood Education and Care (pp. 83-95). Cham: Springer International Publishing.

- Sánchez, H., & Reyes-Meza, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth.
- Sánchez, H., Matos, P., & Reyes, C. (2023). Comportamientos psicosociales desajustados y su incidencia en la propensión a la conducta violenta en escolares adolescentes de Lima y Callao. *Ciencia y Psique. Revista del Instituto de Investigación en Salud Mental*, 2, 13-38.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Matos, P. (2021). *Validez y confiabilidad del Inventario de Comportamiento Psicosocial Desajustado, INDACPS-SRM-2021, en el contexto de la pandemia por COVID-19 en la población de Lima*. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3353715>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Matos, P. (2022). *Comportamientos psicosociales desajustados, como indicadores de salud mental de la población peruana, en el contexto de la presencia del COVID-19*. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3353156>
- Shelton, L. (2019). *The bronfenbrenner primer. A Guide to Develecology*. Taylor & Francis.
- Simaes, A., Gago, L. Jaume, L., & Elgier, A. (2019). La influencia de la vulnerabilidad social en los estilos parentales. Generando una agenda de investigación. *Apuntes de Psicología*, 37, 219-231.
- Ticona, R. (2021). La ciudad: Crecimiento(s) urbano(s) desconfigurados en los contextos de desigualdad y segregación en Lima Metropolitana. *Yuyaykusun*, 1, 141-155.
- Valdivieso, E. (2019). La responsabilidad familiar empresarial en la gestión de empresas. *Paradigmas y perspectiva jurídica IUS*, 1, 116-139.
- Žnidaršič, J., & Bernik, M. (2021) Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLOS ONE*, 16, e0245078.

Received March 20, 2024.

Accepted April 29, 2024.